

KAPITTEL 3

Fakta, frustrasjoner og forbedringspotensialer. En undersøkelse av dagens norske dosentstilling

Carl Christian Bachke

Universitetet i Agder

Abstract: This chapter analyzes the findings of an email questionnaire-based study among Norwegian docents. The purpose was to shed light on the research question “What characterizes the Norwegian academic docent position?” 81 out of 155 docents responded (approximately 52 percent). The findings show that (a) compared to other academic positions, docents are few in number; (b) the male–female gender distribution is relatively even (60:40); (c) it takes on average more than 20 years after attained master-level for docents to qualify for promotion to the position; (d) their average age is above 60 years; (e) most docents work within vocational study programs like teacher/preschool-teacher education, nursing, social work/education and child welfare study; (f) neither the docents themselves nor the academic institutions employing them clearly define the expectations, duties and responsibilities of the position; and (g) this ambiguity is a source of frustration for the docents. Lastly, two challenges are discussed, and two possible improvements are proposed.

Keywords: academic positions, docent, career, status/work-task obscureness

Introduksjon

Dette kapittelet presenterer en studie av den norske dosentstillingen (stillingskode 1532). Studien er basert på en spørreundersøkelse og data fra NSD. Hensikten er å undersøke hva som kjennetegner norske dosenter,

Sitering av denne artikkelen: Bachke, C. C. (2020). Fakta, frustrasjoner og forbedringspotensialer. En undersøkelse av dagens norske dosentstilling. I C. C. Bachke & M. Hermansen (Red.), *Å satse på dosenter. Et utviklingsarbeid* (Kap. 3, s. 57–74). Oslo: Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.109.ch3>
Lisens: CC BY 4.0.

hvem er de og hvordan oppfatter de stillingen sin? Bakgrunnen var at dekan Anders Johan W. Andersen ved Fakultet ved helse- og idrettsvitenskap ved Universitetet i Agder ønsket mer kunnskap om stillingen. Han antok at slik kunnskap kunne hjelpe akademiske institusjoner til bedre å utnytte stillingsinnehavernes kompetanse for å dekke områder og oppgaver som universiteter og høyskoler i dag ikke ivaretar tilfredsstillende. Volumet på disse oppgavene tilsier behov for flere dosenter. Gjennom en rask gjennomgang av faglig stab ved eget fakultet oppdaget Andersen at han hadde kandidater som manglet lite eller ingenting på å oppfylle opprykkskriteriene. De behøvde bare litt bevisstgjørende stimulans. Andersen mente at en undersøkelse av norske dosenters kompetanse, status, oppgaver, m.m. kunne bidra til å motivere potensielle kandidater til å ta fatt på en krevende søknadsskriving. Da Andersen selv ikke hadde tid, ba han meg, som hans fagstabs eneste dosent, å gjøre jobben.

Dosentstillingen: Vagt definert og utforsket

Stillingsstrukturen i høyere utdanning kan være utfordrende å forstå. Historisk har man operert med mange titler. Noen har vært knyttet til det fagadministrative systemet: rektor, prorektor, viserektor, dekan, instituttleder/-sekretær, seksjonsleder, fagkoordinator, m.m. Andre har vært koblet til det faglige systemet, det vil si de som har undervisning og forskning som hovedoppgave: universitets-/høgskolelærer, vitenskapelig assistent, stipendiat, universitets-/høgskolelektor, amanuensis, forsker, seniorforsker, førstelektor, førsteamanuensis, professor og dosent. Flere av stillingsbetegnelsene har hatt omskiftende innhold, og deres status og plassering i hierarkiet i høyere utdannings virksomheter, både nasjonalt og i våre naboland, har variert (jf. kapittel 2). Det gjelder dosenttittelen.

Dosentene er fåtallige sammenlignet med andre fagstillinger i akademia. Stillingen oppleves å ha en uklar innholdsprofil, noe som kan bunne i flere og sammensatte forhold. Blant annet er dosenttittelen ufullstendig beskrevet i offentlige dokumenter. Disse uttaler tydeligst hva som skal til for å bli dosent (Forskrift om ansettelse og opprykk, 2006). Imidlertid sies det lite om hva det innebærer å være dosent. Søk

i NOU-er 2008–2019 viser at stillingen omtales i seks av dokumentene, men ingen avsnitt vies til å beskrive dosenters særegne arbeidsoppgaver. Heller ikke fag-/forskningspublikasjoner beskriver dette. Søk på ORIA på ordet «dosentstilling» for perioden 2010–2019 gir to treff, og ditto på Nasjonalbiblioteket resulterer i 41 treff. Ingen av disse tilfører relevante beskrivelser. Sånn sett mangler dosenten en offisiell, generell stillingsbeskrivelse/-instruks, og det medfører at stillingen har en vag identitet. Dette har jeg selv følt på både gjennom få konkrete signaler fra instituttleder, dekan og rektor, og gjennom egne uklare oppfatninger om hvilke oppgaver som særskilt bør ligge til stillingen. Jeg hadde derfor behov for å få kunnskap om andre dosenters erfaringer.

Forskningsspørsmål

I lys av dette ba jeg dosentene selv uttrykke egne forståelser av stillingen. Deres innenfra-blikk ble fanget ved at et utvalg dosenter besvarte et e-postbasert spørreskjema, preget av åpne spørsmål. Hensikten var å få mer fakta om den norske dosenten og frustrasjoner stillingsinnehaverne følte på. Håpet var at denne kunnskapen også kunne bidra til å redusere stillingens vaghet, samt antyde statusavklarende og statusforbedrende tiltak. Ikke alt etterspørres i e-postundersøkelsen. I hovedsak bidrar informantene med svar som øker kunnskapen om disse forskningsspørsmålene:

1. Hva kjennetegner kjønns- og aldersfordelingen blant dosentene?
2. Fra lektor til dosent, hvor lang tid tar det?
3. Hvilke institusjonelle og faglige tilhørigheter har dosentene?
4. Medfører dosentstillingen nye oppgaver? I så fall hvilke?
5. Hva frustrerer dosentene?

For også å få et annet utenfra-perspektiv på dosentstillingen enn opprykksforskriftens ble det innhentet statistikk over antall personer som innehar akademias fagstillinger henholdsvis i 2015 og 2019. Likeledes ble det gjort en granskning av dosentstillingens historiske utvikling i Norge. Den presenteres i bokens kapittel 2.

Metode

Da UiA som oppdragsgiver trengte forskningsresultater innen 2–3 måneder i forbindelse med igangsetting av et kurs som skulle stimulere førstelektorer til å søke opprykk til dosenter, hadde jeg lite tid til datainnsamling. Først prøvde jeg å samle inn tilgjengelig nettinformasjon som de høyere læresteder hadde lagt ut om sine dosenter. Imidlertid varierte denne informasjonen i kvantitet og kvalitet, og sprikte med hensyn til når den var publisert. Derfor valgte jeg i stedet en e-postundersøkelse til et utvalg dosenter.

I tillegg bestemte jeg meg for å innhente statistikk på ansatte i faglige første- og toppstillinger ved universiteter og høyskoler. Slik informasjon ligger åpent tilgjengelig på nettet (NSD, u.å.a). Opprinnelig hentet jeg tall fra 2015 som var siste hele året før spørreskjemaene ble sendt ut (juli–august 2016). Da publiseringen av studien drøyd til 2020, innhentet jeg nye tall for 2019 (10.11.2019). Fordelen med dette er at man får innsikt i om det skjer noen tydelige endringer i perioden 2015–2019. NSD-tallene gir også mulighet for å vurdere mitt respondentutvalgs representativitet, se presentasjon av funn.

Spørreskjemaet ble utviklet med utgangspunkt i forskningsspørsmål 3 og 4. Delspørsmål ble dessuten noe influert av opplysninger som enkeltdosenter hadde publisert på sitt arbeidssteds informasjonssider om ansatte. Dette medførte at spørreskjemaet ble utvidet fra åtte til ni spørsmål, hvorav det niende omhandlet hvilke eventuelle profesjonsutdanning vedkommende hadde (eks. lærer, sykepleier, osv.).

Tilgang på informanter

For å få tak i informanter ble to hovedstrategier benyttet: (a) ved å søke på termen dosent på utdanningsinstitusjonenes hjemmesider; og (b) ved å kontakte (e-post/telefon) mulige informanter ved en institusjon og spørre om de kjente til andre dosenter ved sitt arbeidssted. I hovedsak var strategi (a) tilstrekkelig. Det gjaldt særlig de nye universitetene og høyskolene, hvor et søk på termen «dosent» på institusjonens hjemmesider resulterte i en opplisting av dosentenes navn og e-postadresser. Verre var det å finne frem til dosentene ved noen av de gamle universitetene. Et av

disse repliserte: «Vi har dessverre ingen oversikt over dosenter». Et annet responderte på søket med et navn på en person. Denne ble kontaktet, og ringte opp dagen etter. Vedkommende var bare lønnsmessig plassert i dosentkoden, men hadde sine arbeidsoppgaver knyttet til en annen stillingsportefølje. Han/hun opplyste ellers at det heller ikke fantes andre dosenter ved dette universitetet.

Søkene ble gjennomført i perioden medio juli–medio september 2016. De resulterte i at jeg fant frem til ca. 150 personer med tittel dosent. Noen få av disse var i emeritusstilling, men de ble likevel inkludert i studien. Da antall dosenter i fast stilling pr. november 2019 er 182, indikerer det en viss vekst siden undersøkelsestidspunktet, særlig fordi 2019-tallene også holder emeritusstillingene utenfor, jf. tabell 2.

Datainnsamlingen

Informantene ble kontaktet via e-post i perioden juli–oktober 2016. 81 personer svarte, noe som i lys av NSD-tall for antall dosenter/høgskoledosenter registrert ved utgangen av 2015 (tilnærmet lik 155, se tabell 2) gir en svarprosent på 52,3 %. En god del respondenter svarte umiddelbart. Mange svar inneholdt også entusiastiske tilleggs kommentarer, og/eller lengre beskrivelser av opplevde frustrasjoner med å inneha stillingen. Når mange så hurtig besvarer spørsmålene, kan man undre seg over hvorfor 47,7 % av mottakerne ikke responderer. Flere forklaringer fins. I følgeskrivet bes det om informasjon som skal brukes på et seminar med deltakere kun fra UiA. De forespurte er med andre ord ikke forespeilet at resultatene offentliggjøres i en publikasjon. Mange av de første e-postene ble sendt til folk mens de var i ferie. Feriemodusen gjorde at de ikke svarte der og da. Senere ble trolig henvendelsen glemt. Glemselen ble rimeligvis styrket av mangel på purring. Trolig har noen også fått tilsendt spørsmålene til e-postadresser som er lite i aktiv bruk/ikke brukt, og dermed er de ikke reelt nådd frem til.

En svarandel på vel 52 % setter spørsmålstegn ved hvor generaliserbare funnene er. Vanligvis krever generalisering mer enn 60 % deltagelse, men det gjelder for studier hvor henvendelsen går til et tilfeldig utvalg av en populasjon. I min studie har forespørselen gått til hele

dosentpopulasjonen. Dette gir økt grunn til å hevde at svarene kan være representative. Imidlertid betyr mangelen på andre studier av den norske dosenten at ytre validitet er nærmest fraværende. Derfor må man vise generaliseringsvarsomhet.

Analyselstrategier

Med over 80 informanter er det grunnlag for å gjøre enklere kvantitative analyser på rent tellbare variabler. Jeg foretok manuelle opptellinger på variablene kjønn, alder, fagområder dosentene jobber innenfor, deres institusjonstilhørighet, deres faglige utgangspunkt, antall år fra oppnådd førstestilling til godkjenning som dosent. Imidlertid er antallet respondenter i laveste laget for mer avanserte statistiske analyser.

Da spørreskjemaet hadde åpne spørsmål, fordrer det kvalitative analyser som resulterer i konstruksjoner av svarkategorier, f.eks. typer nye oppgaver dosentopprykket medfører, og typer frustrasjoner som de kjenner på i dosentjobben. Oppsummert kan man si at analysene resulterer i beskrivelser av noen kjennetegn. Ingen hypoteser testes eller korrelasjoner beregnes. Men beskrevne funn tolkes og drøftes i lys av opprykkskriterier, historiske momenter, NSD-statistiske funn, og selvsagt også mer ubevisst forfatterens egne erfaringer i rollen.

Etiske overveielser

Informantenes e-postadresser var stort sett offentlig tilgjengelige ved at de sto på arbeidsstedets hjemmesider. Henvendelsen tok høyde for at deltagelsen var frivillig, og at informasjonen i første rekke skulle benyttes til det før nevnte UiA-seminar. I forbindelse med at undersøkelsens resultater publiseres, ble det i juni 2020 i samarbeid med NSD gjort en kollektiv henvendelse til dosentene ved landets universiteter og høyskoler hvor de fikk muligheter til å reservere seg mot at informasjonen i deres svar fra 2016 inngikk i publikasjonen, NSD-prosjektnummer 318531. Henvendelsen resulterte i ingen protester. De svar som kom inn, var tvert imot preget av positivitet og klare uttrykk for at det er allment behov for

kunnskapen studien uttrykker. Det siste underbygges også av spontan-kommentarer i informantenes svar fra 2016.

Metodediskusjoner

Spørreskjemaet kunne ha vært bedre forberedt før det ble tatt i bruk, f.eks. gjennom pilotutprøving med justeringsinnspill. Likevel må det sies å ha fungert godt når ingen etterspør «glemte temaer», og når mange svarer hurtig, og samtidig utfyllende. Jeg tolker det som at spørsmålene har truffet tematisk og engasjert respondentene.

Undersøkelsen har tydelig den svakheten at vel 47 % unnlater å svare. Ved grundigere innsamling av informasjon fra ansattensider om den enkelte dosent på de høyere læresteders hjemmesider kunne jeg fått kontrollert populasjonens fordeling på noen bakgrunnsvariabler opp mot respondentutvalgets fordeling. Det kunne ha validert mitt utvalgs representativitet. Denne unnlatsen er følgelig noe som også svekker studiens reliabilitet. Likevel mener jeg ut fra en samlet vurdering at studiens representativitet er innenfor det akseptable, jf. siste avsnitt under overskriften «Datainnsamlingen».

Datakvaliteten kunne vært styrket gjennom å ha supplert spørreskjemaet med dybdeintervjuer med noen dosenter. Hvis disse hadde blitt gjennomført i forkant, kunne dette ha hatt positiv justerende innvirkning på utformingen av anvendte spørsmål, slik at de hadde truffet klarere hva dosentene var engasjert i. Det kunne også vært tilpasset språkbruken deres. Dersom man så hadde intervjuet noen dosenter i etterkant, kunne man ha validert noen av de fortolkninger som presenteres og reflekteres over i funndelen. Da dette ikke er gjort, må funnenes gyldighet hefte med denne svakheten, og derfor ses som foreløpige antydninger mer enn endegyldige svar på studiens delspørsmål.

Resultater og diskusjoner

Forskningsspørsmålene styrer rekkefølgen funnene presenteres i, med et unntak: Først introduseres en oversikt over antall ansatte i de vanligste fagstillingene i høyere utdanning i perioden 2015–2019. I forbindelse med

presentasjonen av hvert funn anføres noen refleksjoner. Avslutningsvis diskuteres tre spørsmål som studien aktualiserer.

Dosenten: norsk akademias minstemannsstilling

Tabell 1 viser hvordan ansatte i de vanligste fagstillingene i norsk akademisk virksomhet fordeler seg.

Tabell 1. Fordeling fagstillinger i norsk academia i årene 2015–2019. Professor 2 og førsteamanuensis 2 ikke medregnet. (NSD, u.å.b)

Stillingsbenevnelse	2015	2016	2017	2018	2019
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Amanuensis	73,88	59,36	52,32	40,42	30,93
Dosent	150,43	158,88	171	180,14	182,8
Førsteamanuensis	3 797,64	4 019	4 243,5	4 481,64	4 723,18
Førstelektor	932,53	933,94	928,76	963,24	993,05
Høgskoledosent	5,3	5,96	4,2	3,1	4,3
Høgskolelektor	2 569,58	1 991,37	1 991,22	1 295,46	1 296,53
Professor	3 607,3	3 725,18	3 862,88	3 970,17	4 073,98
Professor	28,5	33,2	29	27,9	52,6
Sum	11 165,16	10 926,88	11 282,88	10 962,07	11 357,36

Tabell 1 viser også at kun stillingskategoriene amanuensis og høgskoledosent (de som hadde beholdt denne tittelen da dosentene ved universitetene ble omgjort til professorer i 1985) er mindre enn dosentene i antall. Begge disse har en avtagende trend i femårsperioden, og er trolig i en avviklingsprosess. Selv om man slår sammen antall dosenter og høgskoledosenter, forblir dosentstillingen den klart mest lavfrekvente akademiske fagstillingen.

Antall dosenter øker fra 158 i 2015 til vel 186 i 2019. Dosentenes andel av det totale antall fagstillinger viser en svak vekst fra 1,4 % til 1,65 %. Forhåpentligvis kan denne vekstraten øke, fordi antallet førstelektorer snart bikker tusen. Mange av disse vil ønske videre karriereutvikling, og det vil stimulere høyere læresteder til å tilby nødvendig hjelp til dosentopprykk.

Forholdet mellom de to akademiske toppstillingene, dosent og professor, holder seg rimelig stabilt 1:23. Dette dokumenterer dosentenes

tallmessige underlegenhet. I første rekke skyldes den stopp i rekrutteringen til stillingen i perioden 1985–2006. Mer generelt er den et resultat av en skjev stimulerings- og rekrutteringspolitikk over tid, noe som viser seg gjennom myndighetenes manglende bevilgninger av økonomiske ressurser til dosentskolering. I stedet har kandidater måttet finne frem i ukjent kriterieterreng på egen hånd. Det krever trolig større pågangsmot enn å følge en hyppigere brukt karrierevei til professor.

Dosentenes kjønns- og aldersfordeling

NSD-tallene for 2015 viser en kjønnsfordeling på omlag 60 % menn og 40 % kvinner blant dosentene. I 2019 har kvinneandelen økt til 42 %.

Også mitt respondentutvalg har en høyere andel menn. Med en kvinneandel på 24 av 81 (29,6 %) er kvinneandelen nær 10 % mindre enn i NSD-populasjonen for 2015. Dette året anses som mest nærliggende å sammenligne med, da jeg henvendte meg til mine respondenter omtrent midtveis i 2016. Imidlertid viser en chi-kvadrat-test (en måling av hvorvidt observerte forskjeller mellom informantgrupper er tilfeldige eller ikke) av kjønnsfordelingen i henholdsvis mitt utvalg og NSD-tallene for 2015 ingen signifikant forskjell. Tross prosentvis skjevhet gir dette belegg for å hevde at mitt utvalg er rimelig representativt.

Tabell 2. Dosenter fordelt på kjønn i 2015 og 2019. (NSD, u.å.c)

Stillingsbenevnelse	2015			2019		
	Årsverk	Årsverk kvinner	Årsverk menn	Årsverk	Årsverk kvinner	Årsverk menn
Dosent	149,33	60,65	88,68	179,1	76,5	102,6
Høgskoledosent	5,3	1	4,3	4,1	0	4,1
Sum	154,63	61,65	92,98	183,2	76,5	106,7

På aldersvariabelen er det i mitt informantutvalg en spredning fra underkant av 40 til over 70 år, hvorav det er en kraftig opphopning på aldersspennet 60–69 (N = 45) Med hele 10 over 70 år blir gjennomsnittsalderen for respondentene på 62,2 år, hvorav det er lite forskjell på menn og kvinner. NSD-statistikken beregner gjennomsnittsalderen på dosentene til 61 år for årene 2015 til 2018, altså rimelig likt mitt utvalg.

Tallene viser at den typiske dosenten anno 2016 er en mann i sekstiårene. At ti respondenter er over 70 år tyder på at noen dosenter er sterkt indre motivert for å holde frem med oppgavene stillingen innbefatter, også etter oppnådd pensjonsalder, og at de har vært og er fornøyde med stillingens oppgaveportefølje.

Fra lektor til dosent krever tid

Tross noen individuelle forskjeller viser data gjennomgående at det krever tid å bli dosent. Det betyr at de fleste dosenter får en relativt kort funksjonsperiode frem mot pensjonsalder. Gjennomsnittlig går det nær 22 år på å avansere fra lektor til dosent, hvorav man på etappen fra lektor til førstelektor brukte 11,5 år, mens veien fra førstelektor til dosent krevde i overkant av ti år. Tiltrer man som lektor i høyere utdanning som 30-åring, vil man altså være 52 år når dosentstatusen oppnås.

På praksistunge profesjonsstudier vil mange, grunnet en god del år som ansatte i praksisfeltet, begynne i lektorstilling i academia lenge etter fylte 30 år. Da mange av respondentene er dosenter i slike profesjonsfag, forklarer dette langt på vei den høye gjennomsnittsalderen i mitt utvalg. En annen årsak til at det krever tid er at academia i liten grad har lagt til rette for å hjelpe ansatte som vil gå dosentveien. Eide, Glosvik, Haraldseid og Nordkvelle (2017, s. 36) beskriver fraværet av støtte slik: «Langt dei fleste av dei høgskulelektorane som søker om førstelektorqualifisering, gjer det i stor einsemd. Dei beveger seg inn i eit landskap der uvissa er stor, det same er fallhøgda». Sitatet stemmer enda mer for dosentoppsteget, da dosentrettede kurs er en sjelden vare ved høyere utdanningsinstitusjoner.

Dosentenes institusjonelle og faglige tilhørigheter

Når det gjelder dosentenes fordeling på institusjoner, viser NSD-tall en markant endring i dosentenes tilhørighet. I 2015 hadde høgskolene nesten dobbelt så mange dosenter som universitetene (henholdsvis 103 versus 53). I 2019 er det motsatt (59 versus 129). Tabell 3 viser at det skjer et markant hegemoniskifte fra 2017 til 2018. Forklaringen er åpenbar: Et stort

antall høyskoler forsvinner ved at de fusjoneres med eksisterende universiteter, og ved at et nytt universitet (Sørøst-Norge) etableres.

Tabell 3. Dosentene fordelt på henholdsvis universitetene og høyskolene. Bygd på NSD-tall, hentet 14.11.2019. Omfatter kun faste stillinger, og tallene er avrundet til nærmeste hele tall.

Årstall Institusjon	2015	2016	2017	2018	2019
Universiteter	53	77	88	123	129
Høyskoler	102	88	87	61	59
Totalt	155	165	175	184	188

NSD-data fra 2019 viser at Universitetet i Tromsø, med sine 15 dosenter, hadde det klart høyeste antallet dosenter blant de gamle universitetene. Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen hadde henholdsvis fire og ingen dosenter. Tendensen er altså tydelig: Det er høyskolene og de unge universitetene som først og fremst stimulerer sine lektorer til å gå denne karriereveien. De gamle universitetene, Oslo, Bergen, Trondheim og Ås, med Tromsø som unntak, synes å neglisjere dosentløpet. Kan det skyldes professoral motstand, slik en så like etter krigen (Nilsen, 2005)? Henger dette sammen med hva som anses som vitenskapelig kompetanse? Kan det igjen skyldes at høyskolene mer er tuftet på profesjonsfag, som baseres på hybride teoretiske fagkombinasjoner mikset med en tung praksisportefølje, og at universitetene har basis i klassiske fag med ansvar for grunnforskning?

73 av mine respondenter har beskrevet hvilke fag eller fagkombinasjoner som utgjorde starten på deres akademiske karriere. Brorparten av disse (= 41) oppgir klassiske høyskole-/profesjons-utdanninger som inntreden i høyere utdanning. 26 startet ved lærer-/barnehagelærerskoler, og 15 med profesjonsutdanninger som for eksempel barnevern, sosionom, vernepleie, sykepleie og fysioterapi. De øvrige 32 har variert akademisk fagstartsbakgrunn. Humanistiske universitetsfag som cand.philol. og cand.theol. utgjør halvparten med 16, og etterfølges av ingeniør-/arkitektfag med 7, og en gruppe diverse, bl.a. økonomi og jus, med 9. Det er altså en spredning blant dosentene på mange fagbakgrunner. Studien viser også et tydelig fravær av folk med bakgrunn fra realfag, medisin, farmasi, odontologi og veterinærfag. Dette kan tyde på at slike fagmiljøer ikke stimulerer til dosentløpet. Hva dette skyldes kan ikke min studie besvare.

Man finner altså at mange med basis i pedagogiske fag (lærere/førskolelærere) blir dosenter (N = 31). Data sier ikke noe om hvorfor det er slik. Spekulativt kan man spørre om dette fagmiljøet finner dosenten særskilt kvalifisert til å lede pedagogiske utviklingsprosjekter? Innenfor dette faget baserer mye FoU-arbeid seg på hermeneutiske vitenskapsteoretiske tilnærminger. Det samme gjelder for mange av de andre fagene som har et betydelig antall dosenter: f.eks. oppgir 24 at de er dosenter innen kunst-/kulturfag, helse-/sosialfag, eller religion/livssyn og etikk. Hvis resonnementet stemmer, betyr det at 55 (31 + 24) dosenter kan like best og være mest fortrolig med det hermeneutiske vitenskapssyn, både i sin forskning og undervisning. Rent hypotetisk kan man da spørre om det er fagenes hermeneutiske image som gjør at dosenter vokser frem i disse akademiske miljøene? Eller er det ganske enkelt slik at «krake søker make»? Får man først noen dosenter, skaper de en kultur og rolleidentitet som kan gjøre det enklere å rekruttere nye dosenter. De to hypotesene kan også samvirke.

Medfører dosentstillingen nye oppgaver?

Kombinasjonen av dataene fra NSD og fagbeskrivelsene fra e-postundersøkelsen gir et bilde av hvem som befinner seg i dosentstillinger i norsk academia. Men hvordan opplever de stillingen? Et av spørsmålene jeg ønsket å undersøke var hvorvidt det å få opprykk til dosent også medfører nye oppgaver. Her er respondentutvalget delt i svaret: 35 mener ja, 34 nei. 12 er så nye i stillingen at de ikke har avklart det med institusjonsledelsen. Tallene dokumenterer at mange høyere læresteder ikke har utarbeidet retningslinjer for hva man skal bruke dosenter til.

På spørsmål om arbeidsgivende institusjon tildelte dosentene nye eller andre arbeidsoppgaver, tyder respondentenes svar på at dette bare i noen grad var tilfelle. En del respondenter uttrykte at dosentopprykket medførte nærmest ingen endring i oppgaver og ansvar. I den grad disse opplevde å få nye oppgaver, skjedde det enten på initiativ fra andre utdanningsinstitusjoner, eller fra dem selv. Eksempler på det første er kall til toerstilling og sakkyndig utvalgsarbeid; og på det siste er veiledning på masteroppgaver.

De som opplever ledelsesinitiert endring i arbeidsoppgaver, nevner både gjøremål og ressurser knyttet til forskning, undervisning og fagadministrasjon. Flest forteller om oppdrag innenfor undervisning, eksempelvis å lede og jobbe innenfor masterprogrammer, utvikle, planlegge, etablere og implementere nye emner og utdanninger, samt veilede kolleger som søker opprykk til førstelektor/dosent, pluss nytilsatte. Deretter følger fagadministrative gjøremål som å lede seksjoner, senter og prosjekter; å sitte i utvalg/kommisjoner/forskerpanel; og å påta seg FoU-ledelse. Færrest viser til rene forskningsoppgaver. Noen oppgir at de har fått økt/fast FoU-tid, blitt bedt om å bidra med søknadsskriving, skrive om bestemte temaer samt veilede kolleger i skriving og publisering.

At institusjonsledelsene oftest engasjerer dosentene til å påta seg nye oppgaver av pedagogisk art, kan tyde på at de forestiller seg at dosenters ekstraordinære kompetanse ligger innenfor dette feltet. Men det kan også være en naturlig følge av at det er mange dosenter i pedagogikk. Data sier lite om hvilke nye oppgaver dosentene selv har valgt å ta på seg. Noen utsagn peker i retning av at de ønsker samme oppgaveportefølje som professorene. Oppsummert tegner data et sprikende bilde både av hvorvidt dosentene får nye oppgaver ved opprykket, og hva slags oppgaver de eventuelt får.

Hva frustrerer dosenter?

Respondentene ble ikke stilt dette spørsmålet, men en god del av dem uttrykte uoppfordret at de opplevde stillingen frustrerende. Kjernen i frustrasjonen beskrives slik:

- *Ingen vet hva en dosent er. Det er fullstendig tåkelagt.*
- *Opplever nok at vi er en usynlig gruppe; annenrangs professorer.*

Sitatene knytter frustrasjonen til at andre ikke kan tilskrive stillingen sakssvarende identitet. Disse «andre» omfatter ikke bare lederne, men også kolleger og studenter. I forrige avsnitt så vi at dosentene selv ikke har skikkelig grep om hva som kjennetegner deres stilling. Dette kan bunne i mange forhold. For det første eksisterer det ikke noen egen utdanningsvei

til dosentstillingen. Fraværet av en «dosentskole» er et særtrekk ved denne akademiske fagstillingen. Det innebærer at dosentene ikke opplever et opplæringsfellesskap som inngår i mange andre stillinger/titler, og dermed effekten av dette fellesskapets identitetsdannende kraft. Som en følge av dette fins det for det andre heller ikke noen egen fagforening for dosenter. Fagforeninger bidrar til identitetsbevissthet og statusårvåkenhet. For det tredje kan høy alder ved dosentoppnåelsen bidra negativt til identitetsdannelsen, ved at man har med seg andre rolleidentiteter som er grundig innarbeidet over år, og som må avlæres. Det krever energi, som eldre arbeidstakere kan ha mindre av enn yngre. For det fjerde har departement og institusjonsledelse ikke utarbeidet noen stillingsinstruks, men foreløpig nøyd seg med å angi hva som skal til for å bli dosent. Sitatuttrykkene «ingen vet», «fullstendig tåkelagt» og «usynlig gruppe» blir lett forståelig i lys av disse momentene.

Sitatene kan også tolkes som uttrykk for at dosentene tviler på om de, metaforisk sagt, klarer å lette tåken på egen hånd. Mange opplever en frustrerende ensomhet i dosentrollen på sin institusjon og sin underavdeling. Sånn sett kan ordbruken tolkes som en bønn om hjelp fra både myndigheter og institusjonsledelser til å klarere stillingens rolleidentitet og profilere dens status.

Andre utsagn signaliserer at dosentene føler på mye frustrasjon grunnet i opplevd forskjellsbehandling vis-a-vis professorene:

- *En vesentlig forskjell er tildelt forskningstid, og at du må kjempe for den.*
- *Tross formell likestilling blir ikke dosenter brukt i vurderingskomisjoner, og i liten grad i forskningsorganer.*
- *Dosent og professor skal lønnes likt. Her taper dosenten. Du glemmes i lønnsforhandlingene.*
- *Ved studieårsåpning har en dekan-/professortunge prosesjoner, ingen dosent inviteres.*

Utsagnene uttrykker at dosentene opplever taperstatus både når det gjelder arbeidsbetingelser (forskningstid, lønn), tildelte oppgaver og symboloppdrag. Både det at flere respondenter spontant beskriver opplevd

diskriminering, og at dosenter jeg møter mer uformelt i andre sammenhenger peker på det samme, tyder på at det forskjellsbehandling ikke er uvanlig.

Noen grunnleggende diskusjonsspørsmål

Studien viser at dosentene er fåtallige, alderstegne og skjevt fordelt på fag- og institusjoner. Disse funnene aktualiserer flere grunnleggende diskusjonsspørsmål knyttet til dosentstillingens væren og kår. Noen slike spørsmål er: Bør karriereveien til dosent avvikles? Hvis ja, hvordan tilrettelegge for det? Hvis nei, hvordan tilrettelegge for nyrekruttering? Hva slags type stimulering er det behov for? Hvordan markedsføre behovet for dosenter? Hvordan tydeliggjøre skillelinjene mellom professorers og dosenters oppgaveansvar? Hvordan skape synergier mellom de to stillingene? Hvordan redusere dosentenes opplevelser av frustrasjon?

Spørsmålene henger sammen. Noen av dem berøres også andre steder i antologien, og særlig i avslutningsdelen. Derfor velger jeg her å diskutere nærmere to spørsmål. Jeg starter med spørsmålet om avvikling av dosentstillingen. Siden respondentene frustreres av uklare forventninger både til roller og arbeidsoppgaver belyses også spørsmålet om hvordan tydeliggjøre skillelinjene mellom professor- og dosentstillingene.

Bør dosentveien avvikles?

Dosentstillingens markert lave antall blant de akademiske stillinger vitner om at den er mindre attraktiv som karrierevei. Den kan også tilskrives en porsjon av særhet, da den i høy grad hviler på en norsk-snekret opprykksordning, som man i mange andre land ikke forstår begrunnelsene for. Historisk har den hatt en omskiftende tilværelse. En periode var den avviklet, og i 2018 ble den foreslått erstattet med en ny tittel (Underdalsutvalget, 2018). Dessuten har den til tider blitt møtt med massiv motstand, særlig fra noen professorer (se kapittel 2).

Argumentasjonen for avvikling kan oppleves som solid. Det er derfor rimelig å spørre seg som om studien innehar funn som kan tolkes støttende for avviklingstanken. Jeg har heftet meg ved fire forhold. For det første viser studien at det å bli dosent krever tid, drøye 20 år etter

lektorstatus. I lys av dagens politiske fokus på effektivitet synes dette å være uhensiktsmessig lang tid, og fortøner seg som lite samfunnsøkonomisk lønnsomt. Det medfører også, som studien viser, at dosentstatusen oppnås når man er forholdsvis tilårskommen, og dermed har kort virketid igjen i arbeidslivet. Som 60-åring kan man dessuten ofte ansees å ha en nedadgående produktivitetsskurve, og derfor ikke attraktiv å investere i. For det tredje kan den frustrasjon en del respondenter rapporterer tolkes som et signal om å avvikle stillingen, for frustrerte medarbeidere er sjeldent særlig produktive. For det fjerde er det flere røster som støtter Underdalsutvalgets avviklingstanke (Larsen, 2018).

Hva er så argumentene mot å avvikle stillingen? For det første viser statistikk fra de siste årene at antallet dosenter stiger jevnt. Dette borger for at antallet innen få år vil være betydelig høyere. Ikke minst fins det et solid rekrutteringspotensial i de nær tusen førstelektorer man har i dag. Mange av disse er oppmerksomme på dosentveien som karrieremulighet, og noen opplever støttende stimulering til å bli dosenter ved at institusjonen legger forholdene til rette for fasilitering av opprykksarbeidet.

For det andre uttrykker en del respondenter tilfredshet med nye oppgaver de har fått som dosenter. Dette tolker jeg som et uttrykk for trivsel i stillingen, og dessuten et signal om at academia som arbeidsgiver har oppgaver som passer deres kompetanse og derfor trenger stillingens kvalifikasjoner. Blant annet er det behov for å videreutvikle den praksisnære kunnskapen, som ifølge Schön (1987) ikke blir ivaretatt tilfredsstillende av academia. I denne bokens fjerde kapittel argumenterer Anders Lindseth for at dette er et naturlig ansvarsområde for dosentene. Det at mange av respondentene er dosenter i profesjonsfag med vesentlige innslag av praksisstudier kan tilsi at de er rimelig kvalifiserte for denne oppgaven.

For det tredje så vi i kapittel 2 at dosentstillingens er seiglivet, med en over 120 år lang historie. Dette kan tolkes som academia har hatt og vil fortsatt ha behov for stillingen – tross delte meninger om dens berettigelse, uklarhet vedrørende oppgaveportefølje og en tidvis konfliktfylt tilværelse.

Hvordan tydeliggjøre skillelinjene mellom professor- og dosentstillingene?

Flere av respondentene uttrykker at de er frustrerte over forskjellsbehandling mellom professorer og dosenter. Noen klager også over at de blir holdt borte fra professorale arbeidsoppgaver. Slike revirpregede frustrasjoner kan enten ignoreres, eller tas tak i. Sistnevnte er nok det beste, og flere respondenter sier seg enig i det. Imidlertid peker ingen konkret på hvordan en slik grenseoppgang bør gjennomføres. Derfor vil jeg på generelt grunnlag antyde hvordan man kan få til konstruktive prosesser: (a) Grensetvister løses best ved at alle involverte parter møter frem og sier sitt. Derfor bør klargjøringsprosessen involvere både et knippe dosenter og professorer «på golvet», ledere ved de akademiske institusjoner, myndighetspersoner som utdanningsbyråkrater og -politikere, samt fagforeningsledere. (b) Utredningsarbeidet bør gis nok tid, slik at utvalget kan arbeide seriøst og grundig med alle grensesettingsrelevante frustrasjoner som både dosenter og professorer føler på. Da kan det være et håp at motsetningene forvitrer, og etter hvert endres til gjensidig avhengighet og konstruktivt støttende samarbeid med synergieffekter for begge stillingsgruppene. (c) Når resultatet foreligger åpner man for høringer, før (d) tydeliggjorte stillingsbeskrivelser vedtas.

Konklusjoner, begrensninger og implikasjoner

Studien viser at dosentstillingen er tallmessig liten innenfor norsk akademia, og at stillingen har disse kjennetegnene: Den norske dosenten har en gjennomsnittsalder på over 60 år, jobber vanligvis innenfor profesjonsutdanninger knyttet til pedagogikk og helse-/sosialfag og har brukt over 20 år på karriereveien fra lektor via førstelektor til dosent. Kjønnfordelingen er rimelig jevn. Videre uttrykker respondentene at rollen lider under manglende definert jobbinstruks og oppgavebeskrivelse, noe som frustrerer både dosentene selv og trolig også arbeidsgiverrepresentantene og lederne i akademia.

Studien har klare begrensninger. Noen er av metodisk art, jf. spørreskjemaets kvalitet, ugunstig utsendelsestidspunkt, manglende purringer

og formidlet hensikt med studien. Andre begrensninger er koblet til spørreskjemaets mangler. Spørsmål som ikke ble stilt inkluderer for eksempel: Hvordan trives du i dosentrollen? Hva motiverte deg til å bli dosent? Hva slags hjelp fikk du for å kvalifisere deg til stillingen? Hvilke arbeidsoppgaver utfører du? Hva drøfter du med arbeidsgiver i medarbeidersamtalene? Hvilke vyer har du for stillingen? Slike spørsmål kunne også egne seg i en intervjustudie, hvor de da kunne blitt tilpasset intervjuer med arbeidsgiverne. Gjennom å forbedre og utvide spørreskjemaet, foreta dybdeintervjuer og koble inn administrative ledere, ville man helt klart kunne beskrive flere og sikrere kjennetegn på den norske dosenten anno 2020.

Referanser

- Eide, E., Glosvik, Ø., Haraldseid, G. & Nordkvelle, Y. (2017). Den gløymde karrierevegen. *Forskerforum*, 49(8), 36.
- Forskrift om ansettelse og opprykk. (2006). Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (FOR-2006-02-09-129). Hentet fra <https://lovdata.no/forskrift/2006-02-09-129>
- NSD. (u.å.a). *Statistikk*. Hentet fra https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/kategori_ansatte.action?jsessionid=PUXbhrj7Vr8Y3z86jtnLEKhC.undefined
- NSD. (u.å.b). *Årsverk tilsatte*. Hentet fra https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/rapport.action?visningId=137&visKode=false&admdebug=false&columns=arstall&index=1&formel=329&hier=st_kode!9!instkode!9!fakkode!9!ufakkode&sti=¶m=arstall%3D2019!8!2018!8!2017!8!2016!8!2015!9!insttype%3D11!8!12!8!02!8!62!8!83!8!82!9!stillingstype%3D1!9!st_kode%3D1010!8!1532!8!1011!8!1198!8!1012!8!1008!8!1013!8!1404!9!dep_id%3D1
- NSD. (u.å.c). *Årsverk tilsatte*. Hentet fra https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/rapport.action?visningId=137&visKode=false&admdebug=false&columns=arstall&index=1&formel=329!8!330!8!403&hier=st_kode!9!instkode!9!fakkode!9!ufakkode&sti=¶m=stillingstype%3D1!9!arstall%3D2019!8!2015!9!dep_id%3D1!9!ansettelse%3DF!9!st_kode%3D1532!8!1012
- Nilsen, Y. (2005). *En sterk stilling? Norsk forskerforbunds historie 1955–2005*. Bergen: Vigmostad & Bjørke.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Underdalsutvalget. (2018). *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler. Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/718a967d80c74517a38f6dba7e61e524/2018-05-08-utvalgsrapport.pdf>